

Einleitung

Arbeitsrechtliche Aufhebungs- und Abwicklungsverträge stellen seit jeher Umgehungsgeschäfte des Kündigungsschutzrechts dar. Erkauft sich der Arbeitgeber durch Zahlung einer Abfindung den Verzicht des Arbeitnehmers auf den ihm durch das Kündigungsschutzrecht garantierten Bestandsschutz, kollidiert die allgemeine Vertragsfreiheit sowohl mit grundlegenden arbeitsrechtlichen Schutzmechanismen als auch mit sozialversicherungsrechtlichen Sanktionen.

Nachdem sich die Diskussion um die Auswirkungen der Schuldrechtsreform auf Aufhebungs- und Abwicklungsverträge insbesondere in Bezug auf die Folgen des neuen Verbraucherschutzrechts und der Ausdehnung der AGB-Kontrolle auf arbeitsrechtliche Verträge etwas beruhigt hatte, sorgte die Einführung des § 1a KSchG am 1. Januar 2004 für neuen Zündstoff. Seitdem ist der Streit um die dogmatische Einordnung und die Entstehungsvoraussetzungen der Vorschrift sowie ihre Abgrenzung zu individualvertraglichen Abfindungsverträgen in der Literatur nicht abgerissen. Allein eine *juris*-Literaturrecherche findet hierzu weit über 200 Zeitschriftenbeiträge. Demgegenüber nahm die Rechtsprechung bisher nur vereinzelt und meist nur in vorsichtigen und nicht tragenden *obiter dicta* zu den streitigen Standpunkten Stellung. Dies vermag freilich nicht zu verwundern, war es doch das erklärte Ziel des Gesetzgebers, durch ein „einfaches, effizientes und kostengünstiges vorgerichtliches Verfahren“ Rechtsstreitigkeiten zu vermeiden¹. Doch dieser vermeintliche Rechtsfrieden ist trügerisch: Denn echte Rechtssicherheit im Sinne einer Rechtsklarheit hat der Gesetzgeber nicht geschaffen.

Die vorliegende Arbeit versucht, die in der Praxis offen gebliebenen Fragen einer praxisgerechten Lösung zuzuführen und bemüht sich um eine dogmatisch saubere Abgrenzung der miteinander konkurrierenden Rechtsinstitute. Die dabei auftretenden Schwierigkeiten zeigen allerdings deutlich den Anpassungsbedarf des geltenden Systems auf. Aufgrund der funktionalen Gemeinsamkeiten erscheint die Schaffung eines einheitlichen, gesetzlich geregelten vertraglichen Abfindungstatbestands, der die Vorteile eines fakultativen und pauschalen gesetzlichen Abfindungsanspruchs und die Vorzüge individualvertraglicher Abwicklungsverträge zu vereinen weiß, sowohl rechtspolitisch wünschenswert als auch aus rechtsdogmatischer Sicht geboten. Mit einem entsprechenden Geset-

¹ BT-Drucks. 15/1204, S. 9 und 12.

zesentwurf möchte die Arbeit für ein solches gesetzgeberisches Vorhaben werben.

Zeitnah zum Inkrafttreten des § 1a KSchG entfachte eine viel beachtete Entscheidung des *BSG* vom 18. Dezember 2003² in sozialrechtlicher Hinsicht den Streit über die sozialversicherungsrechtlichen Folgen von Abwicklungsverträgen. Nachdem das *BSG* im Abschluss solcher Verträge ein grundsätzlich sperrzeitrelevantes Verhalten des Arbeitnehmers erblickt hatte, proklamierte die arbeitsrechtliche Literatur das weitgehende „Aus“³, „Ende“⁴ oder den „Tod“⁵ echter Abwicklungsverträge. Allerdings lässt sich nachweisen, dass sich selbst im Falle der Verhängung einer Sperrzeit ein mit einer Abfindung verbundener Abwicklungsvertrag regelmäßig auch für den Arbeitnehmer wirtschaftlich lohnen wird. Nichtsdestotrotz versucht die Arbeit, die verbleibenden sperrzeitfreien Möglichkeiten aufzuzeigen und sowohl in sozialrechtlicher als auch in arbeitsrechtlicher Hinsicht praktikable, gerechte und vor allem kalkulierbare Lösungen zu entwickeln. Bei der Beurteilung der Rechtfertigung eines grundsätzlich sperrzeitbewehrten Verhaltens zeichnet sich dabei in der jüngsten Rechtsprechungsentwicklung des *BSG* ein Paradigmenwechsel ab. Diesen führt die Arbeit unter Einbeziehung des § 1a KSchG, dessen Auswirkungen auf das Sperrzeitrecht nach wie vor noch nicht abschließend geklärt sind, fort und formuliert einen neuen Rechtfertigungsmaßstab.

Dennoch vermag auch § 1a KSchG ein Auseinanderdriften von arbeitsrechtlich Wünschenswertem und sozialversicherungsrechtlich Erlaubtem nicht vollständig zu vermeiden. Vielmehr setzten sich die arbeitsrechtlichen Ungereimtheiten der Vorschrift auf sozialrechtlicher Ebene fort, was durch die Einzelfallkasuistik des *BSG* nicht gerade erleichtert wird. Eine Anpassung des Sperrzeitrechts wäre in der Lage, korrekturbedürftigen Fehlentwicklungen entgegenzusteuern und den geforderten neuen Rechtfertigungsmaßstab bei Arbeitsaufgabe abschließend zu formulieren. In Verbindung mit der zuvor vorgeschlagenen Novellierung von § 1a KSchG böte sich darüber hinaus die Möglichkeit, ein einheitliches und zusammenhängendes System zu schaffen, das Arbeits- und Sozialrecht wieder in Einklang bringen könnte.

2 *BSG* vom 18.12.2003 - Az. B 11 AL 35/03 R, NZA 2004, 661 = BSGE 92, 74 = ZIP 2004, 1517 = NZS 2004, 608 = DB 2004, 1514.

3 So z.B. *Bauer/Krieger*, NZA 2004, 640 (642).

4 So z.B. *Kern/Kreutzfeldt*, NJW 2004, 3081; *Wolff*, DSfR 2005, 115.

5 „Der Abwicklungsvertrag ist tot, es lebe § 1a KSchG!“, v.*Steinau-Steinrück/Hurek*, ZIP 2004, 1486. Von einem Treffer „mitten ins Herz“ sprechen *Boecken/Hümmerich*, DB 2004, 2046. Ähnlich auch *Seel*, NZS 2006, 184 (189).

Für eine widerspruchsfreie Abstimmung von Arbeits- und Arbeitsförderungsrecht entwickelt die Arbeit gegen Ende der Darstellung einen Gesetzesentwurf, der die in der Untersuchung aufgeworfenen Problemkreise durch Neufassung von § 1a KSchG und gleichzeitiger Reform des Sperrzeitrechts einer einfachen, transparenten und praxistgerechten Lösung zuführt. Von sozioethischen Überlegungen getragen stellt die Arbeit diesen Regelungen den Entwurf eines Anrechnungssystems von Entlassungsentschädigungen auf das Arbeitslosengeld I zur Seite. Dabei greift sie einen vom Gesetzgeber wegen verfassungsrechtlichen Bedenken bereits verworfenen Gedanken wieder auf und unternimmt einen neuen, sich in die übrigen Vorschläge einfügenden Versuch, der einer verfassungsgemäßen Prüfung standhält. Ziel der Arbeit ist es, dadurch nicht nur die rechtswissenschaftliche, sondern auch die rechtspolitische Diskussion anzuregen und hierzu einen eigenen Beitrag zu leisten.